原 著

PBPI 意欲検査の標準化

一社会行動における個人的指向性測定の試み一

若 林 明 雄

THE STANDARDIZATION OF PERSONAL BEHAVIOR-PREFERENCE INVENTORY

Akio WAKABAYASHI

The purpose of the present study were a) to investigate the structure of personal preference in social behavior, and b) to construct and standardize a questionnaire which was based on that structure.

First, 387 male and 256 female undergraduate students were asked to answer 120 items which were selected from many descriptions that were made by the staffs of personnel sections. The collected data were analyzed by the principle component analysis and rotated by the varimax method. We found six factors solution as follows, factor one was teamwork, factor two was achievement, factor three was originality, factor four was leadership, factor five was preparedness, and factor six was self-expression (But factor six was excluded from following procedured).

Then, we constructed a questionnaire which based on that factor solution, and standardized that. This questionnaire could measure basic personal preference in social behavior. We named this questionnaire "Personal Behavior-Preference Inventory" (PBPI).

Finally, we examined credibility of the PBPI. The credibility was confirmed by test-retest method.

はじめに

人間の行動には、さまざまな要因が関係している。その中で、個人差を反映する要因としては、パーソナリティや社会的動機が中心的なものであろう。このうち後者は、広義のパーソナリティの中に含めて扱われることもあるが、一般的には一応独立したものとして扱われることも多い。この社会的動機は、生理的欲求や状態などという背景をまったく無視することはできないとしても、その大半は学習や経験によって決定されるものと考えら

れている。そして、これらの社会的動機は、いわゆる動因よりも、より強く心理的あるいは社会的事象によって覚醒されたり、充足されたりするものである。こうした獲得性の動機については、マレー(Murray、H. A., 1938)が綿密に検討しており、それをまとめたホールとリンゼイ(Hall、C. S. & Lindzey、G., 1957)によれば、屈従、達成、親和、攻撃など、20種類の動機が挙げられている。そしてこれらを測定するため、質問紙法検査として具体化したものがエドワーズ(Edwards、A. L., 1959)の EPPS(日本版、EPPS 性格検査:肥田

^{*} 日本大学文理学部

野,他,1970)である。

ところで、こうした数多くの社会的動機が存在していると考えられているにもかかわらず、現実的な応用分野あるいは社会心理学の分野でさえも、その全体を考慮した研究が行われることは少なく、その一部、いわゆる達成動機だけが研究対象となっている観がある。すなわち、達成動機については、マクリランドら(McClelland、D. C. et al., 1953, 1976)、アトキンソン(Atkinson、J. W., 1957, 1964)、アトキンソンとフェザー(Atkinson, J. W. & Feather、N. T., 1966)、アトキンソンとバーチ(Atkinson、J. W. & Birch、D., 1974)などをはじめとして、さまざまな研究が行われており、達成動機の強さと行動傾向やパーソナリティとの関係などについて検討がなされている。そして、現実社会においても、社会的動機とは達成動機で代表されるかのように考えられている傾向がある。

この達成動機とは、目標を設定して、これに挑むこと、独自なやり方で達成しようとすること、長期間かかる課題の達成を期して励むことなどを意味するもので、たしかに人間行動の一因となる社会的動機の大きな部分を説明することができるが、この動機の有無や強さだけでは人間の社会的行動を十分に説明できるわけではないことはいうまでもない。しかしながら、達成動機に関する測定方法については、フレンチ(French, E. G., 1958)、シュマルト(Schmalt, H. D., 1973, 1976)をはじめとして種々の方法が考案されているものの、他の社会的動機の測定については、特に体系的ないしは網羅的な研究は行われていない。この点は、狭義のパーソナリティを測定する研究が、質量ともに膨大なものであることと比較して対照的である。

そこで本研究では、社会的動機と呼ばれるもののうちで、現実の社会(企業組織など)で評価される基本的な動機一ここでは、狭義のパーソナリティと区別して、より一般的な意味から個人の行動的な指向性(personal behavior-preference)を考え、これを"意欲"と呼ぶことにする。したがって、本研究では、以後"意欲"という用語は、このような意味で使用する一を整理し、どのような意欲が評価されているかを検討するとともに、それを多次元的に測定するための実際的な質問紙法検査の作成を試みることにする。

なお、ここで使用した狭義のパーソナリティという表現は、一般に人格ないしは性格と呼ばれているものを意味するものである。

予備的調査. 企業・組織では、どのような意欲 が重視されているか

月 的

意欲を測定する質問紙法検査を作成するに当たって, 現在,企業・組織において重視されている意欲の具体的 内容を調べるとともに,それを分類整理する。

方法と結果

1) まず,本研究の最初に、実態に即した意欲を取り上げるために、現在企業がどのような意欲を重視しているかということについて調査を行った。具体的には、企業の人事・教育担当者を対象として、採用に当たってどのような意欲を重視しているか、また従業員にどのような意欲を求めているかということを、自由記述によって回答を求めた。この調査の対象となった企業は、製造業、金融業、サービス業など多様な業種にわたっており、特定の業種に偏らないように考慮されている。また、従業員数はすべて300名以上であることを条件としている。さらに、実際に調査の回答を求める人事・教育担当者は、いずれも人事部・課等に所属し、該当の職務に3年以上従事している者を条件とした。調査の方法は郵送法により、郵送した400通に対し回答の回収率は24%(96通)であった。

2) 次に、1)の結果をもとに、5名の心理学者が内容を分類・整理した。ここでまとめられた意欲の内容は以下のとおりである。①組織の規律を守る人、②達成意欲の高い人、③自分を表現できる人、④創意工夫を発揮できる人、⑤やる気がある人、⑥計画的に行動できる人、⑦チームワークのとれる人、⑧粘り強さを発揮できる人、⑨リーダーシップをとれる人、⑩柔軟な思考ができる人。

3) さらに、2)の結果、まとめられた①から⑩について、再度企業の担当者を対象に、それらを示す具体的な行動などの内容・特徴を記述してもらった。調査の回答者の条件は1)と同じである。具体的な教示は次のとおりである。「次に挙げた①から⑩の"○○の人"とは、日常どのような行動をとったり、どのような態度を示す人でしょうか。頭に浮かんだイメージをいくつでも具体的に記入してください」。調査は郵送法により、発送した250通に対し回答の回収率は27%(68通)であった。回答者の平均年齢は38.4歳、のべ回答数(記述数)は467であった。これらの結果をもとに、具体的な質問項目を作成した。

考 察

初めの、各企業において、どのような意欲を重視して いるかという調査に対する回答では、回答者により、内 容・回答数ともにかなりの個人差が認められた。これは、 「意欲」といっても企業によって、また個人によって、か なり重視しているものにバラツキがあることを示すとと もに、意欲というものを単一的にとらえる人から多面的 にとらえる人までいることを示すものであろう。しかし、 その内容は、2)で整理された結果に示されたように、狭 義のパーソナリティ的な内容(つまり性格特徴など)よ りも、具体的な行動が中心であるという点で共通してい た。これは、企業人にとって「意欲」が、狭義のパーソ ナリティとは異なる側面として認知されていることを意 味するものと考えられる。また、3)において、分類整理 された10のカテゴリーについて、具体的な記述を求めた が、そこではイメージしやすいものと、イメージができ にくいものがあることがわかる。具体的な記述が多かっ たものは,「組織の規律を守る人」,「達成意欲の高い人」, 「やる気がある人」、「チームワークのとれる人」などであ り、「自己表現のできる人」や「創意工夫を発揮する人」 などは、具体的な行動がイメージしにくいようであっ た。こうしたイメージの難易は、10のカテゴリーの中の 何を日常的にどの程度意識しているかを示すとも考えら れよう。

なお,2)において分類整理した10のカテゴリーは,内容的に重複するものもあり,さらに集約できると思われたが,この段階では,基本的な意欲を抽出する前提という位置づけから,あえて緩やかな分類を設定している。

研究 I 意欲を測定するための尺度 (カテゴリー) の構成

ステップ 1. 「意欲」の基本的因子構造の検討 目 的

予備調査で整理された内容をもとに、質問紙の尺度を 構成する意欲の基本的なカテゴリーを検討する。

方 法

1) まず,予備調査の結果に基づいた質問紙法検査を作成するための第一段階として、上の予備調査で得られた記述を内容的に整理し、質問項目形式に整理・統一した上で、それぞれの項目について、その内容が自分自身にどの程度当てはまるのかを調査した。なお実施に先立って、調査対象が大学生であることを考慮し、項目記述の内容を大学生にとってなじみのあるものに修正した(例えば「仕事」→「勉強」など)。調査に使用した質問項目数は120項目、調査対象は、大学3・4年生、男性387名、女性256名である。なお実施のとき、社会的望ましさの影響をできるだけ避けるため以下のような教示を行った。

「各頃目の内容が,自分にどの程度当てはまるか,当てはまらないかを評定してください。そのとき,"その項

目の内容に当てはまると好ましい"とか"その項目の内容にあてはまると周囲から評価される"などといったことは考えずに、あくまでも自分自身の傾向を客観的に判断してください」

評定尺度は、「全くあてはまる、かなりあてはまる、やや当てはまる、どちらともいえない、やや当てはまらない、ほとんど当てはまらない、全く当てはまらない」の7段階尺度である。

2) 次に1)の結果をもとに、因子分析を行った。分析法は主因子法により、バリマックス解により単純構造を求めた。

結 果

抽出された因子は6因子であり、全分散の64.3%を説 明している。各因子の内容は、第 I 因子、「チームワー ク」と「組織の規律を守る」の内容を中心に した 項目 群,第Ⅱ因子,「達成意欲」「やる気」「粘り強さ」を中心 にした項目群, 第Ⅲ因子,「創意工夫」「柔軟な思考」の 内容を中心とした項目群,第IV因子,「リーダーシップ」 の内容を中心とした項目群、第V因子、「計画性」の内容 を中心とした項目群、第VI因子、「自分を表現できる」の 内容を中心とした項目群である。こうした内容から、各 因子を,「チームワーク」「達成意欲」「創意工夫」「リー ダーシップ」「計画性」「自己表現」と名付けることにす る。この因子分析の結果を表1に示す。なお,表1では, 最終的に標準化に使用された「自己表現」を除く5因子 72項目のみの結果について表示してある。また、質問項 目の記述は、スペースの関係で、一部省略されている。 これら項目の記述の完全なものは、表2を参照のこと。

考 察

ここでは、6つの因子が得られたが、これは予備調査で分類した10のカテゴリーのうち、意味内容的に重なりがあったものがそれぞれまとまったと考えられる。個々の因子をみると、第 I 因子「チームワーク」と第 II 因子「達成意欲」が他の4因子に比べて固有値が大きいが、この理由は、項目にこれらの因子に含まれる内容のものが多かったことが第一に考えられる。また、それとともに、この2つの因子が特に重視されている可能性もある。第 III 因子「創意工夫」と第 VI 因子「自己表現」の内容は、予備調査における自由記述では、他の因子の内容に比べてイメージされにくい傾向が認められたが、自己評定に基づく今回のデータからは明瞭に表われている。したがって、これらの因子は、他の因子に比べて相対的に目立たないものであるとしても、独立した意味をもっていると考えられる。

ステップ 2. 意欲のカテゴリーを表わす因子名と項目

表1因子分析の結果

	質問項目(一部省略)	対 No. L/R	I	П	Ш	IV	V
1. 遅	刻や欠席をしない	1 L	.489	. 112	134	.083	. 267
2. 周	囲の人間関係が円滑にいくように	3 R, 37 L	.716	093	173	.073	. 113
3. 言	葉づかいや身だしなみにきをつけ	6 L	. 556	110	028	.122	.059
4. 他	人の話をよく聞くことができる	9 R, 41 L	.425	039	108	.063	.108
5. あ	いさつがきちんとできる	11 L	.389	. 137	034	.094	.088
6. 周]囲の人との口論や争いごとはでき	13 R, 49 R, 56 L	. 639	075	.084	. 145	. 106
7. 規	見則や秩序を守り, チームワークを	16 L, 43 R	.589	167	165	.028	.323
8. 相	手の立場や考え方をよく理解でき	17 R	.514	138	157	.139	.073
9. グ	゛ループで決定したことが自分の考	21 R, 46 L	.572	123	.101	.110	.114
10. カ	げひなたなく行動する	23 L, 57 R	.541	.099	.077	.078	.099
11. 自	分の行動で他人に迷惑をかけたり	26 R	.384	183	.154	.079	.073
12. 自	分が関与していることで何か失敗	29 L, 53 R	.432	.141	.106	.338	.071
13. 人	の目がなくても規律を守る	31. R	.440	.086	.063	.064	.056
14. 自	分と意見が違う人の話でも,よく	33 L, 36 R	.593	189	.131	.349	. 111
15. 自	分勝手にならないように, 自分を	51 L	.375	066	102	.078	.059
16. 疲	れていても今日すべきことは今日	2 L, 44 R	.101	411	110	.116	.353
17. 自	分のことは自分で決定する	4 R	.069	647	.087	.045	.083
18. 常	に向上心をもち,前向きに行動す	6 R	.098	588	.141	.109	.089
19. 周	J囲や状況に惑わされずに, 一つの	8 L	. 121	477	129	.345	.022
20. 問	題が解決するまでそれと取り組み	13 L	.071	628	073	.123	.092
21. 人	.やものごとに対して自らすすんで	15 R, 48 L	.143	592	.064	.376	.117
22. -	・度とりかかったことは、たとえ時	18 L, 46 R	.162	588	087	.054	.345
23. 常	に自分の目標をもっている	19 R, 42 L	.075	423	.053	.061	.006
24. わ	からないことは、徹底的に調べる	22 R	.083	444	056	.039	.299
25. 自	分の考えを明確に持って迷わない	24 L	.076	398	.121	.068	.021
26. 頼	まれたことは最後まで責任を持つ	26 L	. 133	567	.051	.331	.079
27. 🌣	りとげたときの喜びを思えば、そ	28 R	. 147	549	178	.063	. 109
28. 常	に周囲の人や出来事から知識等を	33 R, 39 L		408	.053	.001	.047
29. 新	しい目標を常に設定し、それに挑	35 L, 55 R	.180	571	211	.038	.065
30. 他	の人が困難だと思うような仕事を	38 R		566	167	.088	.094
31. V	ろいろなことに関心をもち,それ	53 L		389	075	.037	.100
32. V	ろいろなことに積極的に参加する	58 L	.113	411	.121	. 109	.062
33. 仕	事や専門の分野などで, 友人より	59 R		610	117	.083	.054
34. 常	に問題点をみつけ、それを改善し	2 R		323	455	.053	.045
35. —	つの問題について何通りもの見方	5 L, 29 R	.098	141	578		.074
	状で満足せず、常により良くしよ	7 R, 51 R	.067	318	467	.041	.066
37. そ	れまでの経験を生かすとともに,	9 L, 60 R	.134	075	431	.123	.098
38. 問	題を解決するに当たって, 状況に	11 R, 19 L	.059	157	591	.059	.033
39. —	つのことにこだわらず、柔軟にも	14 L	.112	083	558	.021	.069
40. 問	題を解決するための適切な計画を	20 R, 31 L	.154	.128	391	.072	.337
41. V	くつかの課題の中から優先順位を	22 L, 39 R	.119	079	423	.056	.034
42. 既	知の事実や情報をもとに,将来を	25 R, 40 L	.089	156	396	.055	.081
43. 課	題や状況を的確に把握し,それを	27 L, 42 R	. 137	.178	403	.059	.048
44. 常	に創意工夫を試みる	34 R	.111	.165	583	.028	.052
	慣や常識にとらわれず, 柔軟にも	45 L	.090	.099	549	.087	.043
	人と違ったユニークな発想ができ	47 R	. 132	169	551	.053	.086
						-	

47. グループで討議をする場合は, なる	49 L	.003079	385	.081	. 103
48. 仕事をするときには,他の人と違っ	54 L	.077121	437	.058	.028
49. 一つのことに専念するよりも, いく	59 L	.106 .078	410	.047	.063
50. グループで仕事をするときは、目標	3 L, 23 R	.187299	.059	.420	.088
51. 周囲の人から信頼され,たよりにさ	5 R, 32 L	.332 .065	.029	.597	.091
52. 相手の気持ちや考え方をすばやく理	8 R, 36 L, 56 R	.313 .062	.013	.468	.047
53. グループの目標を達成するために,	10 L, 30 R	.172 .055	.104	.418	.038
54. 相手の自発性を喚起し, その能力を	12 R	.099045	062	.569	.100
55. グループで仕事をするとき, メンバ	15 L	.353121	036	.622	.048
56. 非常事態になっても慌てず, 状況に	16 R, 50 L	.087069	140	.565	.033
57. メンバーをまとめて, 一つの目標に	20 L, 45 R	.089145	.085	.548	.088
58. グループで仕事をする場合に、各メ	25 L, 40 R	.054082	065	.499	.116
59. グループで話し合いをするとき, 意	28 L, 52 R	.331110	062	.426	.050
60. 自分が所属しているグループ全体に	35 R, 55 L	.138077	041	.396	.006
61. グループで何かをするときには, 常	43 L	.296039	047	.389	.051
62. 相手の気持ちや考え方を敏感に察知	48 R, 60 L	.289040	083	.401	.041
63. 適正な判断にもとづいて, ものごと	1 R, 4 L, 27 R	.207 .154	123	.056	.469
64. 周囲の意見や状況に影響されずに正	7 L, 14 R, 32 R	.289 .134	.091	.298	.458
65. 目標を達成するためにムダなく最も	10 R, 34 L, 58 R	.120 .318	.073	.019	.410
66. 何か仕事を始めるときには,準備に	12 L, 18 R	.087 .145	.129	.089	.591
67. これからとりかかる仕事について,	17 L, 37 R, 52 L	.138 .132	.076	.311	.578
68. 計画どおりにものごとをすすめてい	21 L, 41 R	.131 .088	.145	.087	.580
69. 翌日の仕事の準備を前日のうちに整	24 R, 30 L	.111171	.089	.142	.493
70. 本や資料はいつでも使えるように分	38 L, 57 L	.070104	.108	.074	.389
71. 何をすればいいのかわからなくて困	44 L, 50 R	.116 .014	.068	.115	.393
72. 試験の一週間前から、自分の能力に	47 L, 54 R	.048 .132	.066	.092	.511

(注) 因子分析に使用した項目は 120 項目であるが,ここでは,最終的に一対比較評定尺度形式で標準化に使用した72項目だけを因子順に表示し,第VI因子の「自己表現」は省略されている。また,スペースの関係で,項目記述の表示は16字までになっており,完全な記述は表 2 に示されている。「対 $No.\ L/R$ 」の欄は,標準化における項目対の番号と左右どちら側に置かれているかを示すものである。

内容の対応の検討

目 的

ステップ1で得られた意欲の因子名が、各項目が含まれるカテゴリーを示すものとして適切であるかどうか、別の表現をすれば、被験者が個々の項目を、設定された意欲のカテゴリーを構成するものと認知できるかどうかを検討する。

方 法

因子分析によって抽出された因子の名称が、それを構成する項目群の内容を代表しているかどうかを確認するため、以下の手続きを行った。教示は、以下のとおりである。「以下に、いろいろな人間の行動が記述されています。それぞれの行動について、その内容が、次の6つのカテゴリーのどの領域に当てはまるかを判断し、各項目の右側にある該当欄に〇印を記入して下さい」。分類するカテゴリーは、因子分析によって得られた6つであり、被験者にはそれぞれ以下のように提示された。①チーム

ワークや組織人としての役割を重視する行動,②達成意欲(ものごとをやりとげる)やヤル気を必要とする行動,③柔軟な思考や創意工夫を必要とする行動,④リーダーシップや指導力を必要とする行動,⑤計画的な考え方を必要とする行動,⑥自分を表現する力を必要とする行動。分類する項目は6因子に対応する90項目,対象は、大学3・4年生,男性127名,女性96名である。

結 果

結果は、100%の適合率を示した73項目を含め、すべての項目で男女とも95%以上の適合率を示した。この結果、各項目の記述が各因子名の示すカテゴリーに対応していると認知されていることが確認され、内容的妥当性が確認された。

考 察

項目のカテゴリー(因子)該当率は,極めて高く,各項目の記述内容の分類が容易であることがわかる。これは6つの因子の相互の独立性が高いことをも意味してい

ると考えられる。そして,項目が表わす意味内容の識別性が高いということは,これらの項目を使用した質問紙の回答の信頼性も高いことが予想される。

研究 II 測定形式と標準化

ステップ 1. 測定項目の社会的望ましさの測定

目 的

各項目の社会的望ましさを測定する。これは、本研究で測定しようとしている意欲が、その抽出手続きの過程からも明らかなように、いずれも社会的に望ましい内容をもっているので、各項目を一問一答形式で自分に当てはまるかどうかという教示で実施すると、被験者の回答に歪みが生ずる(実際以上に自分に当てはまると回答する)と考えられるためである。こうした質問紙法検査における社会的望ましさの影響は、一般の質問紙法によるパーソナリティ検査(いわゆる性格検査)の場合でも無視することはできないが、本研究のような社会で評価される内容である行動傾向(意欲)を測定する場合には、より顕著にその影響が生じると考えられる。そこで、そのようなバイアスを除去するための手がかりの1つとして、これを前もって測定しておこうというのである。

方 法

具体的な教示は、以下のとおりである。「次頁以降に、いろいろな人間の行動が記述されています。それぞれの行動について、社会的に(世間一般で)どの程度望ましいと考えられていると思うかを判断し、各項目の右側にある評定尺度上の該当する所に○印をつけてください」。使用した評定尺度は7段階で、右側に行くほど社会的に望ましいことを意味している。

対象:大学3・4年生,男性212名,女性136名。

結 果

いずれの項目も、基本的に社会的望ましさをもっていることが反映されており、評定平均値は全項目を通じて4以上である(項目全体評定値、男性5.8、女性5.6)。なお、ここでの7段階の評定尺度は、4が中立的な位置づけであり、5は「やや望ましい」、6は「かなり望ましい」を意味する。

この結果に基づいて、まず、評定値の標準偏差が1以上の項目を削除した。これは、項目内容の社会的望ましさの評定に、一定以上の個人差が無い(つまりほぼ等しい社会的望ましさをもつと認知される)項目を残すためである。これは社会的望ましさの影響を除去する手続きのための重要な前提となるものである。

なお、この段階で「自己表現力」の項目に対する社会 的望ましさの評定結果だけが、他の5つのカテゴリーと 比べて分散が有意に大きいことがわかった。これは、「自己表現力」の内容に関する社会的な望ましさについての認識に個人差が大きいこと、つまり自己表現力を表わす項目については、それを社会的に望ましいことと考えるかどうか、また望ましいとしてもどの程度望ましいと考えるかということの判断に、かなりバラツキがあるということを示すものである。そこで、「自己表現力」の内容については、以下の標準化の作業から除くことにした。

老 窓

予想どおり、すべての項目で社会的望ましさがプラスの方向に表われた。これは項目の内容から考えて当然のことであろう。ここでは、そのうえで、項目ごとの望ましさの程度の違いや、その評定に表われる個人差に重要な意味があると考えられる。つまり、同じように社会的に望ましい内容をもっているとしても、それがどの程度望ましいと考えられているのか(どちらかと言えば望ましいという程度のものから、非常に望ましいというものまで、かなりの違いが存在している)を考慮する必要があるからである。この「望ましさ得点」の違いを、検査を構成する場合に何らかの形で反映させることを考えなければならない。

また、他の項目と比べて、自己表現に関する項目に対 する社会的望ましさの評定に個人差が大きかったこと は, 自己表現の内容に対する評定に, 個人によってかな りの違いがあることを示すと考えられる。これは、日本 という文化的な条件も影響しているのであろう。つまり、 日本では、伝統的に控えめであることが評価され、自己 表現を積極的に行うことはマイナスの評価を受ける傾向 があることは否定できない。しかしその一方で、最近で は、自己表現を行うことを評価する考え方も浸透してき ており、この両方の考え方が混在しているために、自己 表現に対する評定に大きな個人差が表われてきたものと 考えられるのである。実際, 社会的望ましさの評定のデ ータをみると、他の因子の項目では3以下の評定(つま り望ましくない側の評定)がまったくないのに対し、自 己表現の因子の項目では、評定の平均値はいずれも4以 上であるものの、個別では2および3の評定が若干認め られており、そのために評定の分散も大きくなってい る。したがって、社会的望ましさの評価に一定の傾向が みられない以上,本検査作成の手続き上,自己表現につ いては除くことにした。

なお,自己表現を除く5つの因子を構成する項目の社 会的望ましさは,いずれもほぼ共通した評価をされてい ることが確認された。 ステップ 2. 測定尺度形式の検討と、それに基づく標準化

目 的

社会的望ましさによる回答の歪みを除去する測定形式 を検討するとともに、それに基づく標準化作業を行う。

方 法

1) 測定尺度の形式:まず、社会的望ましさの影響を相 殺するために、カテゴリーの異なる項目で社会的望まし さの評定平均値がほぼ等しいものを対にする。すなわち, 各項目が、測定内容の性質上いずれも当てはまることが 望ましい内容であるので、測定場面によっては、自己の 客観的な評定よりも, 結果を予測して判断が歪む可能性 がある。例えば、結果が何らかの評価に結び付くような 場合、「自分が実際にどうか」というよりも「このように 回答した方が評価されるのではないか」という判断が、 ある程度回答に影響を与えると考えられる。こうしたこ とは、採用や人事評価の場面においては最も顕著に生じ ることが予想される。そこで、初めから同じ程度に社会 的望ましさをもつ項目を対にし, 両者のどちらにどの程 度当てはまるかを回答させることにより、この歪みを回 避しようというのである。つまり、もし、回答者が、自 分のことよりも評価を重視するような場合でも、2つの 項目が同程度望ましい内容をもっていれば、どちらに当 てはまっても評価は同じであり、 結果的に自分自身につ いての判断しか残らないと仮定されるからである。

項目対は、5つのカテゴリー相互で総当たりとする と、10組み合わせになる。したがって、社会的望ましさ の評定値の近いものどうしで組み合わせ、10の倍数の項 目対となるように調整した結果、60対を構成することが できた。60対は120項目であるので,各カテゴリーの項目 数は24項目である。ただし、対にする項目の社会的望ま しさを等しくするという前提のために, 一部の項目は使 用することができず、対となるカテゴリーの組み合わせ が異なる場合には同じ項目を2回以上使用する場合も生 じた。したがって、最終的に標準化のために使用された 項目数は、①チームワーク:15項目、②達成意欲:18項 目, ③創意工夫:16項目, ④リーダーシップ:13項目, ⑤計画性:10項目の合計72項目である。この60対におけ る対にした項目同士の社会的望ましさの評定平均値の差 は, 平均 0.17, SD 0.16であり, ほとんど対項目間の 社会的望ましさの程度は等しいといえよう (表2)。

2) 得点化の方法:異なるカテゴリーの項目を対にする 形式を採用することによって、社会的望ましさの影響を 除去するとともに、単なる二者択一よりも情報量を増や すために6段階の評定尺度化を行った。具体的には、測 定尺度は、対にした項目間で6段階に評定できるように なっているが、意味的には、それぞれに3段階(非常に 当てはまる、かなり当てはまる、やや当てはまる)で評 定できるものである(図1参照)。なお、6段階のうち、 3と4の間で意味の方向が逆になっており、等間隔尺度 とはいえない。つまり、1から3と、4から6は、それ ぞれ順序尺度として等間隔を仮定することはそれほど問 題ではないが、3と4の間隔だけは、他の間隔よりも大 きいと仮定するほうが妥当である。つまり,一般的には、 この3と4の間に「どちらともいえない」という評定段 階が設定されることが多いが、本検査では、反対概念と はいえない2つの項目について比較させるので、中立的 な評定位置を設定すると、そこへの反応が多くなること が予測されることから、あえてこれを設定していないの である。したがって、ここでの得点化は、各対について、 ○が付けられた数字に対応して、図1に示したような得 点を与えることにする。ここで○がつけられた側の項目 とは反対側の項目に対しても得点を与えているのは, あ くまでも対にした項目間での比較上の評定であり,一方 に評定したことは2つの項目の比較ではその項目の方に 「より当てはまる」ということであり、他方に当てはまら ないことを意味するとは限らないためである。また、上 に述べた理由から、3と4の間隔は他の間隔の2倍に設 定されている。したがって、各領域24項目×最高3.5点 であるので、各領域ごとの得点の範囲は12点から84点と なる。

以上の形式および得点化の質問紙を実際に実施し、標準化を行った。教示は、以下のとおりである。「それぞれの項目は、いろいろな人間の行動を記述した文が2つで1組になっています。組合わされた文を比較して"自分がどちら側にどの程度当てはまるか"を回答してください。回答は、自分にとって最も適当と思われる位置を1から6の中から一つだけ選んでください」

対象は、大学3・4年生、男性9,923名、女性2,662名である。この実施は、大学の就職のための職業適性検査 実施時に同時に行ったもので、対象大学は、文系、理系を含み、地域も東京、千葉、埼玉、静岡、大阪と幅広くなっている。

結 果

各尺度別,男女別平均値と標準偏差は,表3のとおりである。また,粗点の分布状態は,各領域ともほぼ正規分布していた。この結果を,図2から6に示しておく。なお,図2から6における上端と下端の級間は,男女両方の出現率が0.5%未満になったところをひとつにまとめて表示している。また,各図の粗点表示の最高点と最

23.

24.

25.

かげひなたなく行動する①

分担を適切に判断できる④

自分の考えを明確にもって迷わない②

グループで仕事をする場合に、各メンバーの役割

No 左側の項目 右側の項目 遅刻や欠席をしない① 適正な判断にもとづいて、ものごとを決定する⑤ 1 疲れていても今日すべきことは今日中にきちんき 常に問題点を見つけ、それを改善しようとする③ ちんと片付けることができる② グループで仕事をするときは、目標を明確に設定 周囲の人間関係が円滑にいくように気を配る① し、それをメンバーに徹底することができる④ 適正な判断にもとづいて, ものごとを決定するこ 自分のことは自分で決定する② 4. とができる⑤ 5. 一つの問題について何通りもの見方ができる③ 周囲の人から信頼され、たよりにされる④ 言葉使いや身だしなみに気をつける① 常に向上心を持ち、前向きに行動する② 現状で満足せず、常によりよくしようとする③ 7. 周囲の意見や状況に影響されずに正確な判断を下 **す**⑤ 8. 周囲や状況に惑わされずに, 一つのことに集中し 相手の気持ちや考え方をすばやく理解し、安心感 て打ち込むことができる② を抱かせる④ それまでの経験を生かすとともに、それをふまえ 9. 他人の話をよく聞くことができる① た新しい考え方をする③ グループの目標を達成するために, 適切な方法や 10 目標を達成するためにムダなく最も適切な方法を 手段を決定することができる④ 見つける⑤ 11. あいさつがきちんとできる① 問題を解決するに当たって、状況に応じた柔軟な 対応ができる③ 12. 何か仕事を始めるときには, 準備に時間をかける 相手の自発性を喚起し、その能力を引き出す④ (5) 13. 問題が解決するまでそれと取り組み, 考え続ける 周囲の人との口論や争いごとは、できる限り避け る① 14. 一つのことにこだわらず、柔軟にものごとを考え 周囲の意見や状況に影響されずに正確な判断を下 ることができる③ t (5) 15 グループで仕事をするとき,メンバーの間の人間 人やものごとに対して自らすすんでチャレンジす 関係を調整することができる④ る(2) 規則や秩序を守り、チームワークを重視する① 16. 非常事態になってもあわてず、状況に応じた的確 な判断ができる④ これからとりかかる仕事について, まず全体を把 17. 相手の立場や考え方をよく理解できる① 握することができる⑤ 一度とりかかったことは、たとえ時間がかかって 何か仕事を始めるときには、準備に時間をかける も途中で諦めるようなことはしない② 19. 問題を解決するにあたって, 状況に応じた柔軟な 常に自分の目標をもっている② 対応ができる③ 20. メンバーをまとめて,一つの目標に向かって行動 問題を解決するための適切な計画を立案する③ させることができる④ 21. 計画どおりにものごとをすすめていく⑤ グループで決定したことが自分の考えと違ってい ても,いつまでも不平を言わない① 22. いくつかの課題の中から優先順位を考慮し、選択 わからないことは、徹底的に調べる② することができる③

グループで仕事をするときは, 目標を明確に設定 し、それをメンバーに徹底することができる④ 翌日の仕事の準備を前日のうちに整えておく⑤ 既知の事実や情報をもとに, 将来を予測すること ができる③

- 26. 頼まれたことには最後まで責任をもつことができる②
- 27. 課題や状況を的確に把握し、それを理解することができる③
- 28. グループで話し合いをするとき, 意見を調整して 全体としての考えをまとめることができる④
- 29. 自分が関与していることで何か失敗があったとき には、自分に責任がないかどうかを反省する①
- 30. 翌日の仕事の準備を前日のうちに整えておく⑤
- 31. 問題を解決するための適切な計画を立案する③
- 32. 周囲の人から信頼され、たよりにされる④
- 33. 自分と意見が違う人の話でも、よく理解しようと する①
- 34. 目標を達成するために、ムダなく最も適切な方法 を見つける⑤
- 35. 新しい目標を常に設定し、それに挑戦する②
- 36. 相手の気持ちや考え方をすばやく理解し、安心感 を拘かせる④
- 37. 周囲の人間関係が円滑にいくように気を配る①
- 38. 本や資料はいつでも使えるように分類しておく⑤
- 39. 常に周囲の人や出来事から知識等を得ようとする
- 40. 既知の事実や情報をもとに、将来を予測することができる③
- 41. 他人の話をよく聞くことができる①
- 42. 常に自分の目標をもっている②
- 43. グループで何かするときには、常にグループ全体 のことを配慮することができる④
- 44. 何をすればいいのかわからなくて困ることがない ように、スケジュールをきちんと立てておく⑤
- 45. 習慣や常識にとらわれず,柔軟にものごとを考えることができる③
- 46. グループで決定したことが自分の考えと違っていても、いつまでも不平を言わない①
- 47. 試験の一週間前から,自分の能力に合わせて予定を立て,それを確実にこなしていく⑤
- 48. 人やものごとに対して、自らすすんでチャレンジ する②
- 49. グループで討議をする場合は、なるべく斬新な意見を言う③
- 50. 非常事態になっても慌てず、状況に応じた的確な判断ができる④
- 51. 自分勝手にならないように、自分を適切に自制す

自分の行動で他人に迷惑をかけたりしない①

適正な判断にもとづいて、ものごとを決定する⑤

やり遂げたときの喜びを思えば、その過程での苦 労を耐えることができる②

一つの問題について何通りもの見方ができる③

グループの目標を達成するために,適切な方法や 手段を決定することができる④

人の目がなくても規律を守る①

周囲の意見や状況に影響されずに,正確な判断を 下す⑤

常に周囲の人や出来事から知識等を得ようとする ②

常に創意工夫を試みる③

自分が所属しているグループ全体に対して配慮を もち、それに適応していく④

自分と意見が違う人の話でも,よく理解しようと する①

これからとりかかる仕事について,まず全体を把握することができる⑤

他の人が困難だと思うような仕事をうまく完成さ せる②

いくつかの課題の中から優先順位を考慮し、選択 することができる③

グループで仕事をする場合に、各メンバーの役割 分担を適切に判断できる④

計画どおりにものごとをすすめていく⑤

課題や状況を的確に把握し、それを理解すること ができる③

規則や秩序を守り、チームワークを重視する①

疲れていても、今日すべきことは今日中にきちん と片付けることができる②

メンバーをまとめて、一つの目標に向かって行動 させることができる④

一度取り組んだことは、たとえ時間がかかっても 途中で諦めるようなことはしない②

他人と違ったユニークな発想ができる③

相手の気持ちや考え方を敏感に察知する④

周囲の人との口論や争いごとは, できる限り避ける①

何をすればいいのかわからなくて困ることがないように、スケジュールをきちんと立てておく⑤ 現状で満足せず、常によりよくしようとする③ ることができる①

- 52. これからとりかかる仕事について,まず全体を把握することができる⑤
- 53. いろいろなことに関心を持ち, それを理解しよう とする②
- 54. 仕事をするときには、他の人と違った発想をする ように試みる③
- 55. 自分が所属しているグループ全体に対して配慮を もち、それに適応していく④
- 56. 周囲の人との口論や争いごとは, できる限り避ける①
- 57. 本や資料はいつでも使えるように分類しておく⑤
- 58. いろいろなことに積極的に参加する②
- 59. 一つのことに専念するよりも、いくつかのことを 同時に並行して行う③
- 60. 相手の気持ちや考え方を敏感に察知する④

グループで話し合いをするとき、意見を調整して 全体としての考え方をまとめることができる④ 自分が関与していることで何か失敗があったとき には、自分に責任がないかどうか反省する① 試験の一週間前から、自分の能力に合わせて予定 を立て、それを確実にこなしていく⑤

新しい目標を常に設定し、それに挑戦する②

相手の気持ちや考え方をすばやく理解し、安心感 を抱かせる④

かげひなたなく行動する①

目標を達成するために、ムダなく最も適切な方法 を見つける⑤

仕事や専門の分野などで,友人より常に一歩先を 行く②

それまでの経験を生かすとともに、それをふまえ た新しい考え方をすることができる③

(注) 項目の後の①から⑤は、それぞれ以下のカテゴリーを示す。①チームワーク、②達成意欲、③創意工夫、 ④リーダーシップ、⑤計画性

非	か	4	や	か	非
常	な			な	常
に	り	to	や	り	に
当	当	当	当	当	当
T	て	7	て	T	T
は	は	は	は	は	は
ま	ま	ま	ま	ま	ま
る	る	る	る	る	る

左側の項目 1-2-3-4-5-6 右側の項目

左側の得点 3.5 3.0 2.5 1.5 1.0 0.5 (点)* 右側の得点 0.5 1.0 1.5 2.5 3.0 3.5 (点)*

*○が付けられた位置(数字)に対応して、左右の項目 にそれぞれの得点が与えられる

図 1 尺度の形式と得点化

低点は、実際に存在した被験者の得点の範囲を示すもの である。そこでこれらの数値を基準に各尺度ごとに標準 化を行った。

考 察

まず、測定形式についてであるが、社会的望ましさの 影響を除去するという目的のために、一対比較形式の評 定尺度を使用したが、これは強制選択法であるので、対 になっている項目の両方に当てはまる場合や両方に当て はまらない場合の回答をどうするかという問題が残され ている。また、これと併せて、意味内容の異なるものを 比較できるのかという根本的な疑問もある。これらの問

表 3 尺度別粗点の平均 (\overline{X}) と標準偏差 (SD)

尺度	男	男性		女 性		
尺 度	\overline{X}	SD	\overline{X}	SD		
チームワーク	51.3	8.77	55.2	8.28		
達 成 意 欲	50.4	8.51	49.7	8.51		
創 意 工 夫	47.7	7.12	44.7	6.96		
リーダーシップ	47.6	7.57	46.9	7.19		
計 画 性	41.6	7.44	41.8	7.23		

題が回答に影響を及ぼすとすれば、それは何らかの形で回答傾向に反映されると考えられる。すなわち、上記のいずれの問題点も項目の選択を困難ないしはあいまいにするはずであり、結果的には回答自体があいまいになる、本検査では3ないし4の選択率が高くなることが予想される。したがって、この点については検討する必要があるだろう。

次に、項目の対を構成するときに、社会的望ましさの程度を等しくすることを優先したために、項目の一部が使用できなくなってしまったということがある。そのために、同じ項目で2回ないし3回使用されるものがでてしまっている。もちろん同じ項目を使用する場合には、対にするカテゴリーが異なる場合に限られているので、反復使用の影響はほとんど無いと考えられる。しかし、将来的には使用する項目はすべて異なるものとすること

粗点	男性	女性	男性分布	女性分布
76-84	0.4	1.1		ដ
74-75.	0.2	0.6		ti d
72-73	0.5	1.0	å	ά
70 - 71	0.7	1.8	å	ដដ
68 - 69	1.3	2.7	· ☆	ሰ ሰሰ
66 - 67	2.0	3.8	ជជ	ជជជជ
64 - 65	3.0	5.4	ជ់ជំជំ	ជជជជជ
62 - 63	4.2	6.8	ជជជជ	ជជជជជជជ
60-61	5. 3	7. 9	ជជជជជ	ជជជជជជជជ
58-59	6.7	8.8	ជំជំជំជំជំជំ	ስስስስስስስስስ
56-57	7.8	9.5	ជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជ
54-55	8.8	9.8	փ փփփփփփփ	ជជជជជជជជជជ
52-53	9.2	8.4	ት ስስስስስስስስ	ជជជជជជជជ
50-51	9.4	8. 1	ስስስስስስስስስ	ስስስስስስስስ
48 - 49	8.9	6.6	ተ ስተተተተተ	ជជជជជជជ
46 - 47	7.8	5. 2	ሰ ሰሰሰሰሰሰሰ	ስ ስስስስ
44-45	6.5	4.0	ជជជជជជជ	ជជជជ
42 - 43	5. 2	3.0	ስ ስስስስ	្នុងជំង
40 - 41	3.8	1.8	ስስስስ	ሰ ሰ
38 - 39	2.8	1.2	ជជជ	#
36 - 37	2.0	0.8	ስስ ተ	ដ្
34 - 35	1.3	0.5	#	ф
32 - 33	0.8	0.3	\ ☆	
30-31	0.6	0.2	ដ	
12-29	0.8	0.7	t t	ជំ

図 2 尺度別粗点分布状態 (1) チームワーク 数値は%, ☆1つは1%を表わす

粗点	男性	女性	男性分布	女性分布
74-82	1.2	0.9	ជំ	ជ
72-73	0.5	0.5	☆	ψ.
70 - 71	0.8	0.7	ដ	ដ
68 - 69	1.2	1.1	ដ	ti
66 - 67	1.7	1.5	ជជ	ሴ ሴ
64 - 65	2. 5	2. 2	ជជជ	ሴ ሴ
62 - 63	3. 2	2. 9	ስ ስስ	ដដដ
60-61	4.2	3.7	ជជជជ	ជជជជ
58-59	5. 1	4.7	ជជជជជ	ስስስስ ስ
56 - 57	5.9	6.0	ስስስስስስ	ስስስስስ
54 - 55	7.4	7.0	ስስስስስስስ	ជជជជជជជ
52 - 53	8. 2	8. 1	ննննննն	ስስስስስስስስ
50-51	9. 1	8.9	ជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជ
48 - 49	9.8	9.4	ជជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជ
46 - 47	9.4	9.5	ជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជ
44-45	8.6	8.7	ជជជជជជជជជជ	ስስስስስስስስስስ
42-43	6.9	7.2	ជជជជជជជ	ជជជជជជជ
40-41	4.8	5.7	ስስስስስ	ជជជជជជ
38 - 39	3. 7	4.2	ជជជជ	ជជជជ
36 - 37	2.4	2.8	ជុំជុំ	ជជជ
34 - 35	1.4	1.7	ά	ሰ ሰ
32 - 33	0.8	1.1	‡	☆
30 - 31	0.4	0.6		ជ
18-29	0.8	0.9	ជ	<u>#</u>

図 3 尺度別粗点分布状態(2)達成意欲 数値は%,☆1つは1%を表わす

粗点	男性	女性	男性分布	女性分布
68-81	0.7	0.7	ដ	û
66-67	0.5	0.2	ដ្ឋ	
64 - 65	0.9	0.5	\$	ជំ
62 - 63	1.4	0.7	ά	ជ
60 - 61	2. 1	1.0	ስ ስ	ù
58 - 59	3.0	1.6	ስስስ ስ	ជំជំ
56-57	4.4	2.5	ስ ስስስ	ជជជ
54-55	5.8	3.5	ជជជជជជ	ជជជជ
52-53	7.6	5. 3	ជជជជជជជជ	ជាជាជាជាជា
50-51	9.6	7.1	փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ	ជាជាជាជាជាជាជា
48 - 49	11.2	8. 1	փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ	ជាជាជាជាជាជាជាជា
46-47	11.3	10.9	ជជជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជជ
44-45	11.0	12.0	ជជជជជជជជជជជជ	ជា
42-43	9.4	11.5	փ և և և և և և և և և և և և և և և և և և և	ជា
40-41	7.5	10.3	ជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជ
38-39	5.4	8. 1	ជជជជជ	ជាជាជាជាជាជាជាជា
36-37	3. 5	5.8	ជំជំជំជំ	ដំដំដំដំដំដំ
34-35	2.0	3. 9	ሰ ሴ	ជាជាជាជា
32-33	1.2	2. 2	ជ	ជាជា
30-31	0.7	1.4	ដ	ជំ
28-29	0.3	0.6		ជំ
26-27	0.2	0.5		ជំ
15-25	0.3	1.1		ជំ

図 4 尺度別粗点分布状態 (3) 創意工夫 数値は%, ☆1つは1%を表わす

粗点	男性	女性	男性分布	女性分布
70-81	0.7	0.7	☆	☆
68 - 69	0.5	0.2	ដ	
66 - 67	0.8	0.5	ti ti	ù
64 - 65	1.1	0.8	ដ	ដ
62 - 63	1.7	1.4	ជជ	†
60-61	2. 3	1.8	ជជ	ដដ
58-59	3. 3	2.7	ជជជ	ជជុជ
56-57	4.5	4.1	ជជជជជ	ជ់ជំជំជំ
54-55	5.8	5.4	ជជជជជជ	ជជជជជ
52-53	7.2	7. 1	ជជជជជជជ	ជជជជជជជ
50-51	9.1	9.1	ជជជជជជជជជជ	ስስስስስስስስስስ
48 - 49	10.7	10.8	ជជជជជជជជជជជជ	ដង់ដង់ដង់ដង់ដង់ដង់
46 - 47	11.1	11.8	ជជជជជជជជជជជជ	փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ փ
44-45	11.0	11.1	ដង់ដង់ដង់ដង់ដង់ង	գերերերերեր
42 - 43	9.2	9.0	ជ់ជំជំជំជំជំជំជំជំ	ስስስስስስስስስስ
40 - 41	7.3	7.6	ជជជជជជជ	ជជជជជជជជ
38 - 39	5. 4	5.6	ជ់ជំជំជំជំ	ជជជជជជ
36 - 37	3. 5	3. 7	ដដ់ដដ	ជជជជ
34 - 35	2. 1	2. 3	ដ់ដ	ជជ
32 - 33	1.2	1.4	n	ů
30-31	0.6	0.8	t t	ά
17 - 29	0.9	1.2	ដ	ដ្

図 5 5尺度別粗点分布状態 (4) リーダーシップ 数値は%, ☆1つは1%を表わす

粗点	男性	女性	男性分布	女性分布
60 - 79	1.1	1.4	ជ	ជ
58 - 59	0.8	0.7	ដ	ά
56-57	1.3	1.3	☆	ដ
54-55	2. 2	2.0	ដ្ឋដ	ሰ ሰ
52-53	3.4	3.4	ដំដដ់	ដដង
50-51	5. 1	5.2	ជ់ជំជំជំជំ	ជជាជាជាជ
48 - 49	6.9	7.1	ជជជជជជជជ	ជជជជជជជជ
46 - 47	9. 1	9.1	ជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជ
44-45	10.4	10.7	ជជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជជ
42-43	10.9	11.2	ជជជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជជ
40 - 41	10.5	10.6	ជា	փ և և և և և և և և և և և և և և և և և և և
38 - 39	9.6	9.6	ជជជជជជជជជជជ	ជជជជជជជជជជជ
36-37	8. 1	8.3	ជ់ជំជំជំជំជំជំជំ	ជជជជជជជជ
34 - 35	6. 5	6.5	ជជជជជជជ	ជជជជជជជជ
32 - 33	5.0	4.7	ስስስስስ	ជជជជជ
30 - 31	3.6	3. 3	ជជជជ	ដ់ដ់ដ
28-29	2. 3	2.0	ជជ	ដង
26 - 27	1.4	1.2	ជ	ដ
24-25	0.8	0.6	ដ	å
_13-23	1.0	1.1	☆	☆

図 6 尺度別粗点分布状態 (5) 計画的な行動 数値は%, ☆1つは1%を表わす

が望ましいといえよう。

得点化の方法については、選択されなかった側の扱いをどうするかが検討の対象となろう。ここでは、前述したように「一方に当てはまるということが他方に当てはまらないことを意味するとは限らない」という観点から、すべての選択肢に得点を与えているが、別の考え方では、選択された側だけに段階得点を与え、反対側はすべて0点とする考え方もあろう。しかし、回答の分散を大きくし、個人差を明瞭に表わすためにも、本検査で行った得点法のほうが好ましいと考えられる。なお、3と4の間だけ得点の幅が2倍である点も検討の余地があるかもしれない。しかし、これも前述したように、意味論的に考えれば妥当な方法と考えられるのである。

さて、以上の測定尺度の形式および得点化に基づいて データを収集し、標準化を行った結果、各尺度とも正規 分布しており、測定法、得点法ともに妥当であるといえ よう。

研究 III 標準化された検査の応用的検討

検討 1. 妥当性および信頼性の検討

目 的

質問紙法検査としての妥当性と信頼性を,いくつかの 点から検討し,検査としての実用度を確認する。

1) 評定の選択率による妥当性の検討

方 法

本検査では,個人の意欲を測定する場合に回答に影響

を与える社会的望ましさを排除するために、カテゴリー の異なる項目を対にした上で、評定を求めている。その ため,回答者は一見無関係な2つの項目を比較し,自分 がどちらにどの程度当てはまるのかを判断することにな る。この作業は確かに難しい要素を含んでいる。人間は 同類のものを比較することには慣れているが、異質なも のを比較することには慣れていない。そこで、ここで求 めているような評定では、組合わされた2つの項目のど ちらにもはっきりと当てはまらないことを示す3や4の 回答を選択する割合が多くなるのではないかということ が懸念される。そして実際にそのような傾向が認められ るとすれば、1,2や5,6といった明瞭な意味をもつ回 答の割合が少なくなり、あいまいな回答を集計して意欲 の特徴を測定することになる。これは重大な問題である。 そこで、評定尺度への回答について、各項目対別に1 から6の選択肢への選択率を調べた。

結 果

回答の選択率を項目対のカテゴリーごとにまとめたも のを表4に示す。6段階の選択肢の中で、3ないし4の 選択肢の選択率が他の選択肢よりも高かった項目対は、 60対中2対であった、この事実から、前に述べた懸念、 すなわち、3ないし4の選択が多くなり、その結果、測 定値の集計の過程であいまいな要素が含まれるのではな いかという仮説は否定されるといえよう。表4に示した カテゴリー別にまとめた結果をみても、対の組み合わせ によって、各段階の選択率は若干異なるものの、3と4 は全体を通じて10%台のものがほとんどである。これは 全体の平均をみても、3と4の選択率を合計した割合 は, 男性で32.5%, 女性で27.6%となっており, 6つの 選択肢が均等に選択された場合の3と4を合わせた選択 率33.3%をいずれも下回っていることがわかる。すなわ ち、全体を通じて約7割の回答が1、2ないし5、6と いったどちらかの項目に当てはまるという積極的な意味 をもった選択になっているということである。

考 察

以上のことから、ここでの測定方法が十分本来の目的を果たしており、それによって得られた結果も信頼できるものといえよう。すなわち、本検査で使用したような「どちらにどの程度あてはまるか」という一対比較評定尺度でも、中間的なあいまいな回答は比較的少なく、十分に弁別されるということである。したがって、直接比較ができないものを対にしたために回答が困難になるのではないかという危惧も問題にするほどではないといえよう。

なお,全体をまとめた選択率の傾向は、上記のとおり、

	1	2	3	4	5	6	
チームワーク	10.7	18.2	10.5	12.4	27.1	21.0	達成意欲
	14.9	19.7	7.6	8.5	25.3	24.0	
チームワーク	18.6	26.8	14.4	13.8	18.5	7.9	創 意 工 夫
	27.1	32.0	12.3	9.4	13.5	5.7	
チームワーク	17.8	27.1	14.3	13.8	19.1	7.9	リーダーシップ
	24.0	30.2	10.7	9.2	17.6	8.3	
チームワーク	19.2	31.9	16.5	12.1	15.1	5.2	計画的な行動
	26.8	34.8	12.1	8.1	13.2	5.0	
達 成 意 欲	14.1	22.5	15.9	19.7	21.3	6.5	創 意 工 夫
	15.3	23.5	14.8	18.2	21.5	6.7	
達 成 意 欲	13.9	18.9	11.1	16.7	27.6	11.8	リーダーシップ
	15.8	18.6	8.4	13.3	29.2	14.7	
達成意欲	13.7	23.6	19.0	18.3	18.2	7.2	計画的な行動
	15.4	23.8	15.1	15.5	20.7	9.5	
創 意 工 夫	7.7	21.8	20.8	18.4	22.8	8.5	リーダーシップ
	6.5	20.4	19.3	20.1	25.2	8.5	
創 意 工 夫	14.0	29.2	21.5	15.2	15.1	5.0	計画的な行動
	12.6	28.9	19.8	15.7	17.2	5.8	
リーダーシップ	8.3	26.0	22.6	18.7	18.1	6.3	計画的な行動
	7.5	25.4	19.7	18.7	20.9	7.8	
平均	12.1	21.9	15.6	16.9	23.0	10.5	
	15.3	23.8	13.5	14.1	22.4	10.9	

表 4 対項目間の評定尺度6段階の選択率(上段男性,下段女性)

(注) 実際の質問紙では、各カテゴリーは左右半々(それぞれの組み合わせで左右各3回、全体で各12回ずつ) に置かれているが、ここでは結果を見やすくするために、どちらか一方にまとめてある。

ほぼ左右均等の双峰性分布を示すが、対にしたカテゴリーの組み合わせを個別にみると、若干選択率の分布に偏りがみられるものがある。これは、個々の組み合わせにおけるいずれか一方のカテゴリーの優位性を反映するものと考えられるが、こうした傾向は当然ある程度は存在するものであり、全体としてはそれらが相殺されて選択率の分布がほぼ左右均等になっているので、質問紙の構成としては問題はないといえよう。

2) 再検査法による信頼性の検討

方 法

次に、検査としての信頼性を検討するために、再検査 法による信頼性係数を求めた。具体的には、同一被験者 群(大学生男女)を対象に、2週間の間隔をおいて本検 査を2度実施し、個々の被験者の1回目と2回目の各尺 度別の標準得点を求め、両者の間の相関係数を算出し た。1回目と2回目の検査の両方に完全に回答した被験 者は、男女合わせて478名であった。

結 果

結果は、以下のとおりである。チームワーク:0.791、達成意欲:0.748、創意工夫:0.709、リーダーシップ:0.732、計画性:0.789。このように、尺度によって若干の差はあるものの、全体を通じて0.7から0.8程度となっており、質問紙法検査としては十分な水準に達しているといえよう。

考 察

質問紙法検査における信頼性係数には絶対的な基準があるわけではない。それは、尺度を構成する項目数にある程度依存するとともに、質問項目の形式、すなわち、二件法(はい・いいえ・など)か多肢選択法(評定尺度を含む)か、自由選択法か強制選択法か、などによって

も条件が変わるからである。しかし、一般的には各尺度 とも0.7から0.8程度以上であることが1つの目安とされ ることが多い。本検査での再検査法による信頼性係数 は、5尺度とも0.7以上であり、この基準を一応満たして いる。項目の形式からみれば、6段階の評定尺度である ので、二件法の場合に比べて回答の安定性が若干低くな ることが予想される。つまり、ある項目について「自分 に当てはまる」と回答した被験者が、別の機会に「自分 に当てはまらない」と反対の回答をする可能性よりも、 「かなり当てはまる」と回答した被験者が、別の機会に 「非常に当てはまる」ないしは「やや当てはまる」という 回答の方向は同じながら程度に違いのある回答をする可 能性のほうが高いと考えられるからである。さらに、本 検査では、対にした左右の項目が、意味内容的には反対 概念でも二者択一的なものでもなく, 両方にある程度当 てはまったり、あるいはどちらにも当てはまらないとい うこともあると考えられる。その上での選択(評定)を 求めているので、回答の安定性は一般的な質問項目に比 べて相対的に低くなることが予想されるのである。以上 のような条件を考慮すると,ここで得られた信頼性係数 の値は十分に評価できるものといえよう。

検討 2. 尺度の独立性および他のパーソナリティ尺度 との関係

日 於

本検査で設定された5つの尺度の相互関係を検討し、 その独立性を確認するとともに、各尺度が測定している ものが、狭義のパーソナリティ要因とどの程度関連して いるかを調べる。

1) 尺度の独立性 (尺度間相関)

方 法

本検査で測定している5つの意欲の尺度の相互の関係(独立性)を検討するために,5つの尺度の標準得点による尺度間相関を求めた。使用したデータは,検討1の2)で実施した1回目のものを利用した。

結 果

結果は、表 5 に示した通りである。5 つの尺度の間で、正の相関が認められたものはほとんど無かったが(達成意欲と創意工夫がわずかに+0.101を示すのみ),負の相関をある程度示すものが一部認められた。中では、チームワークと創意工夫の間の-0.437と、チームワークと達成意欲の間の-0.321が目立つものといえよう。しかし、全体的に見れば、個々で設定された5 つの尺度は相互に独立したものと見なすことができるだろう。

考察

全体を通じて、尺度間相関に負の相関が現われている

表 5 尺度間相関

				チーム	達成意欲	創意工夫	シップ	プ
達	成	意	欲 -	-0.321				
創	意	工	夫 -	-0.437	0.101			
y -	- ダー	ーシッ	ップ -	-0.055	-0.233	-0.117		
計	Ī	Ы	性 -	-0.039	-0.279	-0.153	-0.270	

のは、本検査の測定方法が、意欲のカテゴリー間の一対 比較という形式をとっているためで、当然のものと考え られる。すなわち、データが、対にされた異なるカテゴ リーの項目間の二者択一的な評定尺度への回答であるの で、あるカテゴリーの項目を選択することは、必然的に 他のカテゴリーの項目を選択しないことになる。したが って、全体的にみれば、各カテゴリー(すなわち5つの 尺度)相互間の関係は、完全に独立しているというより も、ある程度の負の相関関係を示すものと考えられるの である。もちろん、特定の尺度間に一定以上の負相関が 表われているとすれば、これらの尺度は独立したものと いえないことになる。しかし、5尺度間相互の相関係数 では、最大0.4程度であり、尺度の独立性を損なう程のも のとは考えられない。よって、ここで設定している5つ の尺度は、各々ほぼ独立したものということができよ う。

2) 他のパーソナリティ尺度との関係

方 法

次に、本検査の意欲尺度と一般的な狭義のパーソナリティを測定する尺度との間の関係を検討する。ここでは一応意欲を狭義のパーソナリティとは独立したものとして扱っているが、実際上は、個人がもつ意欲の特徴と狭義のパーソナリティ傾向との間には、何らかの関係があると考えられる。しかしその関係が、ある程度以上はっきりしたものであるとするならば、本検査で測定しているものは狭義のパーソナリティの一面であるということになってしまう。本検査作成の目的の1つは、一般のパーソナリティ検査(性格検査)が測定している内容とは異なる個人の属性を測定することであるので、基本的なパーソナリティ尺度との関係を確認しておくことは重要な問題である。

そこで具体的には、本検査とともに、VERAC-性格 検査を実施し、両者の尺度間の相関を求めた。ここで使 用した VERAC-性格検査(若林,1985,1986,以下 VPIと略す)は、精神病理学的および因子論的に確認 されている180項目から構成された質問紙法性格検査で あり、気質類型、性格特性、臨床尺度の3つのカテゴリ

	チ ー ム ワ ー ク	達成意欲	創意工夫	リーダー シ ッ プ	計画性
循 環 性・高 揚	-0.152	0.238	0.001	0.242	-0.353
	-0.162	0.183	0.106	0.266	-0.401
循環性・執着	-0.220	0.293	-0.055	0.186	-0.207
	-0.221	0.188	0.032	0.157	-0.166
分 裂 性・敏 感	0.114	-0.169	-0.042	-0.102	0.219
	0.141	-0.223	-0.068	-0.112	0.275
分 裂 性・独 自	-0.048	-0.032	0.025	-0.092	0.162
	-0.009	-0.102	0.049	-0.116	0.199
粘着性・緩慢	-0.266	0.135	0.004	-0.112	0.244
	-0.224	0.128	-0.028	-0.152	0.281
粘着性・率直	-0.224	0.223	0.138	-0.019	-0.142
	-0.198	0.211	0.127	0.054	-0.184
外 向一内 向 性	-0.226	0.260	0.033	0.254	-0.341
	-0.219	0.258	0.129	0.246	-0.426
情緒的安定性	-0.065	0.119	0.035	0.075	-0.183
	-0.125	0.168	0.040	0.098	-0.190
理 知 性	-0.270	-0.133	0.288	-0.019	0.186
	-0.281	-0.072	0.303	0.011	0.129
活 動 性	-0.208	0.271	0.074	0.172	-0.318
	-0.241	0.261	0.141	0.182	-0.345
慎 重 性	-0.006	-0.065	-0.178	-0.051	0.323
	0.012	-0.123	-0.209	-0.116	0.440

表 6 意欲尺度とパーソナリティ尺度との相関(上段男性・下段女性)

ーについて測定することができる。 具体的 な 測定内容は、気質類型は Kretschmer の 3 気質類型に準じた基本類型とその下位分類から構成されており、循環性気質・高揚タイプ、同・執着タイプ、分裂性気質・敏感タイプ、同・独自タイプ、粘着性気質・緩慢タイプ、同・率直タイプの6尺度がある。性格特徴は、パーソナリティ研究において "Big Five" と呼ばれるものに準じた基本性格特性次元である、向性、情緒的安定性、理知性(思考的向性)、活動性、慎重性の5尺度から構成されている。なお、臨床尺度については、ここでは検討の対象とはしなかった。

検査の実施対象は、大学 4 年生、男性253名、女性225 名であり、両検査に同時に回答を求めた。

結 果

本検査の5つの意欲尺度と VPI の気質類型および性格特性尺度の相互相関の結果は、表6に示したとおりである。男女間で明瞭な差は認められていないが、一部で

女性のほうに若干相関の高いものがあった。例えば、計画性と循環性気質・高揚タイプ、向性、慎重性にそれぞれ正または負の相関がある程度認められるが、いずれも女性被験者の方が男性被験者よりも高い相関係数を示している。しかし、全体を通じてみれば、本検査の意欲の5尺度と VPI で測定したパーソナリティ尺度の間には、一定以上の関係は認められなかった。

考 察

本検査で測定しようとしている内容が、狭義のパーソナリティの一部に含まれるかどうかという点は、重要な問題である。ここで得られた結果では、本検査で使用している5尺度と VPI のパーソナリティ測定尺度との間には、明瞭な関係は認められなかった。もちろん、この場合に、狭義のパーソナリティを測定する尺度として、どのような検査の尺度を用いるかが問題となる。ここで使用した VPI は、気質類型6尺度と性格特性5尺度によって、狭義のパーソナリティを網羅的に測定できるこ

	チ ー ム ワ ー ク	達成意欲	創意工夫	リーダー シ ッ プ	計画性	合 計
60点以上(男性)	14.8	12.4	8.7	13.4	6.6	55.9
(女性)	16.7	11.6	7.6	11.6	6.5	54.0
55~59点(男性)	2.3	1.4	1.5	1.4	1.2	7.8
(女性)	2.6	1.3	1.3	1.3	1.2	7.7

表 7 尺度別高得点者出現率 (1) 1つの尺度のみに特徴がある人 (%)

とが確認されている。したがって,この VPI の尺度との関係が認められなかったということは,本検査の意欲の5尺度が狭義のパーソナリティ全般と直接関係はないものを測定していると考えられる。このことから,本検査は,一般的な意味での狭義のパーソナリティとは異なる個人の属性(行動傾向)を測定しているといえよう。

検討 3. 尺度別高得点者の出現傾向

目 的

本検査では、5つの尺度の標準得点をプロフィールとして表示することによって、個人の意欲の傾向をパターンとして理解することが可能である。そこで、それとは別に、特に強い意欲に注目することによって、個人を分類することが可能であるかどうかを検討する。

方 法

具体的には、まず、研究Ⅱの標準化に使用した被験者のデータをもとに、特徴的な傾向を示すと考えられる以下の条件に該当する被験者を抽出した。その条件とは、①5つの尺度の中で標準得点が60点以上の尺度が1つのみで、他の尺度の標準得点は59点以下であった人、②標準得点で60点以上の尺度がなく、59点から55点の間の尺度が1つだけあり、他の尺度はすべて54点以下の人、③2つの尺度で標準得点が60点以上、他の3尺度では59点以下であった人、④全尺度が60点未満の人を対象に、55点から59点の尺度が2つあり、他の3尺度は54点以下の人、の4つである。

結 果

条件①に該当した被験者は、男性で55.9%、女性で54.0%と、全体の半数強であった。これを尺度別にみると、若干出現率に差が認められるが、各尺度に一定の割合(男性で6.6%から14.8%、女性で6.5%から16.7%)の人が該当している。これらの人は、大まかにいって、1つの意欲に強い特徴を示す傾向があるといえよう。条件②に該当した被験者は、男女とも約8%程度であった。この条件に該当した人は、条件①の場合ほど特徴が明瞭ではないものの、1つの意欲にある程度の特徴を示す人といえよう。以上の①と②を合わせると、全体の約3分の2の人が、5尺度中の1尺度に特徴を示していること

がわかる。これらの結果を表7に示しておく。

次に、条件③に該当した被験者は、男性で29.5%、女性で27.2%であった。ここでは、2つの意欲の組み合わせによって出現率にかなりの差が認められ、共存しやすい意欲と共存しにくい意欲があることがわかる。例えば、「チームワーク」と「リーダーシップ」の両尺度で60点以上を示した人は、男女とも約6%であったのに対し、「チームワーク」と「創意工夫」、「意欲達成」と「計画性」、「則・ダーシップ」と「計画性」の組み合わせでは、男女ともいずれも2%未満であった。条件④に該当した被験者は、男性で3.8%、女性で3.5%であった。以上の③と④を合わせると、男性で33.3%、女性で30.7%であり、全体の約3分の1の人が、5尺度中の2尺度に特徴を示していることがわかる。これらの結果を表8に示しておく。

考 察

本検査の結果の表示は、複数の尺度をもつ質問紙法検 査に一般的な、各尺度の標準得点をもとにプロフィール を描くことによって個人の意欲の特徴を示すというもの である。しかし、プロフィールによる詳細な個人の特徴 の記述とは別に、各個人の特徴的な尺度をみることによ って、個人の意欲の傾向を大まかに把握することも可能 であり、また現実での使用場面では有効であると考えら れる。そこで、そうした単純な指標の1つを試みたもの が、ここでの結果である。ここで得られた結果では、1 つの意欲の尺度に特徴を示した人(条件①と②)と複数 の尺度に特徴を示した人(条件③と④)という観点から 結果をまとめ、それぞれ前者が全体の約3分の2を、後 者が全体の約3分の1を占めていることがわかった。こ れを別の観点からみると、1つないし2つの特定の尺度 に明瞭な傾向を示すとみなすことができる標準得点が60 点以上の尺度があった人(条件①と③)は、男性で約85 %,女性で約81%となっている。したがって、本検査に よって、男女とも8割以上の人が、いずれかの意欲を明 瞭に指向していることが確認された。また、60点以上の 尺度がなかった残りの15%から19%の人の中でも、条件 ②と④に該当した人が男女とも12%程度存在している。

60点以上	チームワーク	達成意欲	創意工夫	リーダー シ ッ プ	計画性	合 計
チームワーク		3.0	1.4	5.9	3.7	14.0
		3.1	1.4	5.8	4.1	14.4
達成意欲	0.4		4.3	3.3	1.8	12.4
	0.4		3.6	2.7	1.7	11.1
創 意 工 夫	0.2	0.6		2.7	1.7	10.7
	0.2	0.5		2.0	1.4	9.1
リーダーシップ	0.8	0.4	0.3		1.7	13.6
	0.7	0.3	0.2		1.4	11.9
計 画 性	0.5	0.2	0.2	0.2		8.9
	0.5	0.3	0.3	0.1		8.6
合 計	1.9	1.6	1.3	1.7	1.1	29.5(3.8)
	1.8	1.5	1.2	1.3	1.2	27.2(3.5)

表 8 尺度別高得点者出現率 (2) 2つの尺度に特徴がある人 (上段男性・下段女性)

これらの人は,条件①と③に該当した人ほどは特徴が明瞭でないものの,ある程度の特徴を示しているとみなすことができる。

一方、本検査で、いずれの尺度にも特徴を示さなかった(すなわち、すべての尺度の標準得点が54点以下で、条件①から④のいずれにも該当しない)人は、男性で3.0%、女性で7.6%であった。以上のことから、結果のプロフィールとは別に、特徴が明瞭に現われている尺度に注目することによって、9割以上の人を意欲の側面から分類することができるといえよう。なお、一対比較法的評定尺度という測定形式のため、3尺度以上に60点以上を示した被験者はいなかった。

全体的考察

本検査で測定しようとしたものは、いわゆる「意欲」と一般的に呼ばれているものである。この「意欲」は、心理学的には、社会的動機と呼ばれるものにある程度対応する内容をもっているが、一般的には「意欲の有無」あるいは「意欲の高低」という表現がなされるように、単一次元的なニュアンスで使用されることが多い。したがって、複数存在する社会的動機の中でも達成動機と呼ばれるものに近い概念として認知されている傾向がある。しかし、日本語の「意欲」ということばで表わされているものは、ある意味では行動的指向性ないしは行動的好みとでもいうべきものであり、英語の"will"や"volition"という単語がもつ「意志的」な内容とは異なるものである。それゆえ、単一次元的というよりも多次元的なものと考える方が妥当であろう。もちろん、行

動面に表われる個人的な好みというだけでは、極めてあいまいなものであるが、ここでは社会(企業・組織)において評価される行動的指向性というものに限定して測定を試みたものである。これは、現実面で採用時における個人の職場行動の予測という形での応用を考えているためでもある。このような目的の質問紙法検査を作成する場合の問題点となるのは、測定目標が社会的に評価を受けるものであるために、被験者の反応に何らかの歪みが生じるということである。この反応の歪みは、回答をする状況によってかなり変化するが、その性質上、応用場面(たとえば採用試験など)において最も反応に歪みが生じる可能性が高い。したがって、検査としての実用化を試みる場合には、この問題をまず解決しなければならない。

さて、本研究では、検査に使用する個々の項目の社会的望ましさを事前に測定し、社会的望ましさの等しい項目同士を比較させるという方法で回答への影響を除去することを試みた。この方法によれば、社会的望ましさによる反応の歪みの大きさに個人差があるという問題も解決できると考えられる。さらに、測定形式として、同様の方法をとっている EPPS のように二者択一とするのではなく、一対比較法的評定尺度を採用することによって、被験者が回答時により細かい評定ができるよう配慮した。これによって個人差が明瞭に反映されると考えられるからである。実際の結果をみると、測定に使用した5尺度のすべてで、幅広く正規な粗点分布が認められ、上記の目的は達成されたといえよう。

さらに、5つの尺度と狭義の一般的なパーソナリティ

尺度との関係を調べた結果、一部に若干の相関が認められたものの、全体的には明瞭な関係を示した 尺度 はなく、ここで測定しているものが狭義のパーソナリティとは異なる個人の属性であることが確認された。本研究の基本的な目的の1つとして、狭義のパーソナリティ要因以外の個人の行動傾向を測定するということがあったが、得られた結果からは、この目的が達成されたといえよう。

なお、結果の表示に一般的に使用される尺度得点のプロフィールだけでなく、個人に最も顕著な特徴という観点(すなわち一定以上の標準得点を示した尺度)から被験者を分類しても、かなり多様な分類が可能であり、具体的な利用が容易であると考えられた。

以上のことから、ここで作成を試みた質問 紙 法 検 査 は、狭義のパーソナリティとは別の、個人の行動的指向 性を測定するものとして、有効であると結論することが できよう。

ところで、誤解を避けるために付け加えておくと、本 **論文中では、これまで「狭義のパーソナリティ」という** 表現を何回か使ってきたが、これに対して「広義のパー ソナリティ」というものが何を指すかというと, 性格特 徴などの狭義のパーソナリティを中心に、その他の心理 学的な個人的属性をすべて含む概念である。したがって、 ここで測定している「意欲」も広義のパーソナリティに 含まれることになるが、本研究で作成された検査は、狭 義のパーソナリティとは異なる側面を測定するものとい えよう。この点からみると、エドワーズの EPPS は、 その名称にもあるように、personal preference (個人 的好み)を測定するものであり、狭義のパーソナリティ を測定するものというよりは、日本語でいう「意欲」に 該当するものを測定するものとみることもで きる だろ う。つまり、本研究で作成された検査や EPPS は、パ ーソナリティ・テストのカテゴリーに含まれるものでは あるが,狭義のパーソナリティ以外の個人的行動傾向を 測定する質問紙法検査と位置づけることができよう。

今後の課題

最後に、本検査に残された問題点についてまとめてお くことにする。

まず第一に、本検査で測定される「個人の行動的指向性」の結果は、あくまでも個人内の相対評価であるということである。すなわち、一対比較という形式をとっているために、測定している5つのカテゴリーの特定の尺度の得点が高くなれば、必然的に他の尺度の得点が低くなってしまう。したがって、結果のプロフィールは、そ

の個人における5つの行動傾向の強さのバランスを反映 していることは確かであるが、個々の尺度の得点につい て他者と比較することはできないのである。この点は、 何らかの形で絶対評価を取り入れることが望ましいとい えるが、回答に対する社会的望ましさの影響の点から双 方を満足させることは難しい問題である。

第二には、標準化の手続きに使用したデータが大学生であるということである。もちろん本検査作成の目的は、狭義のパーソナリティとは別の、個人の行動的指向性を測定することであり、その意味では対象が大学生であることは特に問題はない。しかし、実際の応用場面において、高校生を対象にしたり、既に就職後一定の年数を経過した人を対象にする場合には、各尺度の標準得点算出のための基準値は異なる可能性がある。実際にはそれ程大きな差はないことが予想されるが、このような場合には、適用する対象を被験者として個別に標準化を行ったほうが、より正確な測定が可能になるであろう。

第三に、標準化の過程で、手続き上の理由から途中でカテゴリーから外されてしまった「自己表現」の問題がある。これは、社会的望ましさの評定に個人差が大きく、一定の共通した評価を得られていないということから、今回の検査の作成と標準化の作業では扱わなかったが、予備調査等の結果からは、他の5つのカテゴリー同様に社会において重視される内容であることは明らかである。したがって、何らかの形で「自己表現」について測定することが望ましいと考えられる。

以上, 現時点における大きな課題は3つ残されているが, これらの問題点の解決を含めて, 今後さらに検討を進めていくつもりである。

[付記]

本研究のデータ収集に関して, (株)日本経営協会総合研究所の協力を得た。

(注) パーソナリティ・テストという場合,一般的に定義上は、知能検査や能力検査などに対して、人間の性格等のパーソナリティ的性質などを測定する意図のもとに作成された検査を意味する。したがって、かなり広範な種類のものがその中に含まれることになるが、パーソナリティ研究の領域では、おもに本論文における狭義のパーソナリティ(いわゆる性格)を測定するものを意味することが多い。そこで、論文中では、この点の混乱を避けるために、パーソナリティについて「狭義」と「広義」に分けて扱っている。

文 献

- Atkinson, J. W.: Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychology Review*, 64, 359-372, 1957.
- Atkinson, J. W.: An introduction to motivation. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1964.
- Atkinson, J. W. & Birch. D.: The dynamics of achievement-oriented activity. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.) Motivation and achievement (pp. 271-326). New York, Wiley, 1974.
- Atkinson, J. W., & Feather, N. T.: A theory of achievement motivation. New York, Wiley. 1966.
- Edwards, A. L.: Edwards Personal Preference Schedule manual. New York, The Psychological Corporation, 1959.
- 6) French, E. G.: The interaction of achievement motivation and ability in problem solving success. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57, 306-309, 1958.
- French, E. G.: Effects of the interaction of motivation and feedback on task performance. In J. W. Atkinson (Ed.) Motives in fantasy, action, and society, pp. 400-408, Princeton, NJ. Van Nostrand, 1958.

- 8) Hall, C. S. & Lindzey, G: Theories of personality. New York, Wiley, 1957.
- 9) 肥田野直,岩原信九郎,岩脇三良,杉村 健, 福原真知子(編): EPPS 性格検査手引き.日 本文化科学社,1970.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E. L.: The achievement motive. 2nd ed. New York, Appleton-Century-Crofts, 1976.
- Murray, H. A.: Explorations in personality. New York, Oxford University Press, 1938.
- 12) Schmalt, H. D.: Die GITTER-Technik, ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern. Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 5, 231-252, 1973.
- 13) Schmalt, H. D: Das LM-GITTER, Ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern: Handanweisung. Göttingen, Hogrefe, 1976.
- 14) 若林明雄:パーソナリティ類型論の理論的検討 (II) — 3 気質類型・複合構造モデルとパーソナ リティのフラクタル性について—.日本教育心 理学会第27回総会発表論文集,432-433,1985.
- 15) 若林明雄: VERAC-性格検査の標準化 気質類型・性格特性統合理論にもとづく性格検査作成の試み- 応用心理学研究, 11, 19-32, 1986.